



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU
SMAN 1 MANGGELEWA KAB. DOMPU-NTB**

Oleh :

Sumarni*)

Hadi Sunaryo**)

M. Khoirul ABS***)

Email : arni91999@gmail.com, hadisunaryo_fe@unisma.ac.id

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja guru SMAN 1 Manggelewa Kab. Domp. Sampel penelitian pada penelitian ini berjumlah 47 orang yang merupakan guru SMAN 1 Manggelewa Kab. Domp.

Metode yang digunakan adalah analisis data secara deskriptif yaitu dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, normalitas, analisis regresi linear berganda, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji hipotesis t, dan uji hipotesis f.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial masing-masing variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional sama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan secara simultan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru SMAN 1 Manggelewa Kab. Domp.

Kata Kunci: budaya organisasi, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational culture, work environment and emotional intelligence on teacher job satisfaction at SMAN 1 Manggelewa District, Dompu. The research sample in this study amounted to 47 people who were teachers of SMAN 1 Manggelewa District. Dompu.

The method used is descriptive data analysis by using the test of validity, reliability, normality, multiple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, multicollinearity test, heteroscedasticity test, t hypothesis testing f.

The result of this study indicate that partially each of the variables of organizational culture, work environment and emotional intelligence both have a positive effect on job satisfaction, while simultaneously the variables of organizational culture, work environment and emotional intelligence also have a positive effect on teacher job satisfaction of SMAN 1 Manggelewa District. Dompu.

Keywords: *organizational culture, work environment and emotional intelligence.*

Pendahuluan

Pendidikan yaitu proses mengembangkan sebuah kemampuan, sikap, ide, gagasan serta tingkah laku lainnya di dalam sekolah maupun di lingkungan masyarakat. Pendidikan juga diartikan sebagai proses seseorang untuk mengembangkan potensi diri sehingga dapat memiliki kecerdasan pikir emosional, berwawasan, berintelektual, berkarakter dan memiliki keterampilan yang bernilai hingga dapat berinteraksi dengan orang lain.

Sumber daya manusia bisa berjalan efektif apabila telah melewati proses pendidikan. Sebab pendidikan yaitu proses seseorang mengembangkan sebuah kemampuan, sikap, ide, gagasan serta tingkah laku lainnya di sekolah maupun di lingkungannya. Pendidikan juga diartikan sebagai proses seseorang untuk mengembangkan potensi diri sehingga dapat memiliki kecerdasan pikir emosional, berwawasan, berintelektual, berkarakter dan memiliki keterampilan yang bernilai hingga dapat berinteraksi dengan orang lain.

Lestari, (2014) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Telkom *Foundation* (TF)”.

Sudiarditha, (2016) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia”.

Febby, (2017) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Reksa *Finance* Cabang Lampung”.

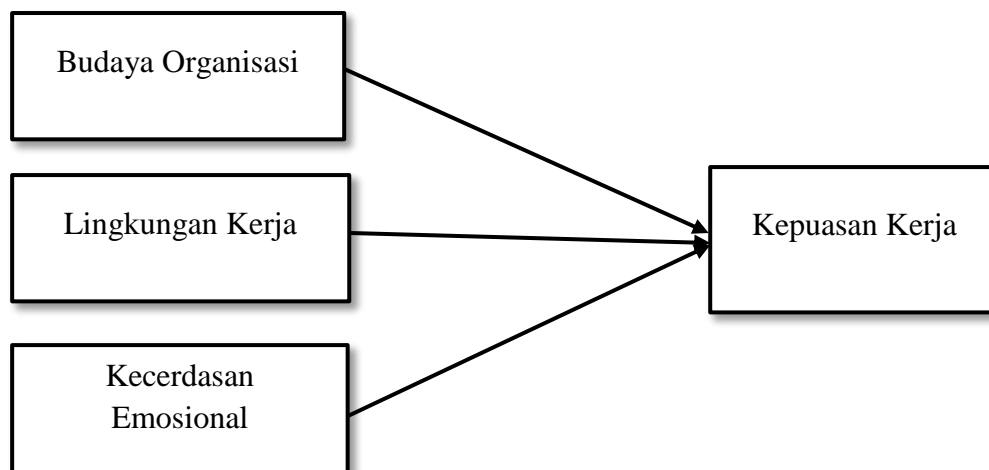
1. Bagaimana deskripsi dari Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja Guru SMAN 1 Manggelewa Kab. Dompus?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja Guru SMAN 1 Manggelewa Kab. Dompus?
3. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMAN 1 Manggelewa Kab. Dompus?
4. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja Guru SMAN 1 Manggelewa Kab. Dompus ?
5. Bagaimana Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMAN 1 Manggelewa Kab. Dompus?

Robbins, (2006) mengemukakan “budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain”. Davis (dalam Lako, 2004:29) “budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi”.

Pengertian lingkungan kerja menurut Sunyonto (2013:43) yaitu “segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lainnya”. Selanjutnya menurut Sedarmayanti, (2009:121) lingkungan kerja yaitu “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok”.

Menurut Agustian (2003:61), “kecerdasan emosional adalah serangkaian kecakapan untuk melapangkan jalan di dunia yang penuh liku-liku permasalahan sosial”. Ary Ginanjar (2003:62), juga simpulkan bahwa “Kecerdasan emosional adalah sebuah kemampuan untuk mendengarkan bisikan emosi, dan menjadikannya sebagai sumber informasi maha penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai sebuah tujuan”.

Menurut Arifin (2012), “Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individu, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya”. Tersedianya aspek yang diinginkan setiap individu akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya.



Dalam kerangka konseptual diatas menunjukkan bahwa variabel independen adalah budaya organisasi, lingkungan kerja, kecerdasan emosional dan variabel dependen kepuasan kerja.

- H1 Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Guru SMAN 1 Manggelewa Kab. Dompu.
- H2 Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Guru SMAN 1 Manggelewa Kab. Dompu.
- H3 Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja Guru SMAN Manggelewa Kab. Dompu.
- H4 Budaya organisasi, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja Guru SMAN 1 Manggelewa Kab. Dompu.

Metode Penelitian

Penelitian adalah suatu kegiatan atau proses untuk mengembangkan menentukan teori serta menjawab permasalahan suatu masalah yang diteliti. Istijanto, (2006:88) “Berdasarkan tujuan dari penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif berdasarkan analisis, yaitu analisis yang menggunakan dasar pendekatan angka atau data kuantitatif, yaitu analisis yang menggunakan dasar pendekatan angka atau data kualitatif yang diangkakan”.

Penelitian ini dilakukan pada Guru SMAN 1 Manggelewa Jln. Lintas Sumbawa. Kode Pos :84253 Desa Tekasire Kec, Manggelewa Kab. Dompu Prov. Nusa Tenggara Barat.

Populasi yang saya ambil dalam penelitian ini adalah seluruh Guru SMAN 1 Manggelewa Kab. Dompu sebanyak 47 guru pada januari 2018. Penelitian ini disebut juga penelitian sensus karena diambil semua populasi yaitu 47 guru atau kurang dari 100 guru.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Data yang dipakai pada penelitian ini adalah data primer. Data yang diperoleh peneliti secara langsung pada waktu melakukan penelitian. Data yang diambil adalah nilai jawaban responden berhubungan dengan pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja guru melalui pertanyaan yang diberikan dalam bentuk kuesioner.

Tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel-variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja SMAN 1 Manggelewa Kab. Dompu adalah valid, karena terbukti bahwa nilai koefisien lebih besar dari nilai kritik pada tingkat signifikan 5%. Makna valid tersebut yaitu menunjukkan bahwa instrumen dalam variabel penelitian secara tepat digunakan untuk mengukur budaya organisasi, lingkungan kerja, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja guru SMAN 1 Manggelewa Kab. Dompu.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja guru yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, hal tersebut dikarenakan koefisien Cronbach Alpha diatas 0,6.

$Y = 0,446$ artinya constant sebesar 0,446 menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional adalah 0, maka kepuasan kerja (Y) nilainya adalah 0,446.

Berdasarkan pengujian normalitas tersebut, didapatkan Asymp.sig sebesar 0,550 dimana nilai tersebut lebih besar dari pada $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas telah terpenuhi sehingga dapat dinyatakan model regresi tersebut telah layak digunakan.

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel budaya organisasi adalah sebesar 1,242 yakni lebih kecil dari 10 dengan nilai *tolerance* $0,805 < 1$, nilai VIF variabel lingkungan kerja sebesar 1,412 dengan nilai *tolerance* $0,708 < 1$, dan nilai VIF variabel kecerdasan emosional sebesar 1,227 dengan nilai *tolerance* $0,815 < 1$, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Dari hasil tersebut dapat diketahui tingkat signifikansi variabel budaya organisasi adalah sebesar 0,066, variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,323 dan variabel kecerdasan emosional adalah sebesar 0,357. Hasil uji heteroskedastisitas ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas karena tingkat signifikansi semua variabel independen $> 0,05$.

Nilai t-uji variabel budaya organisasi memiliki signifikan sebesar 0,000. Karena signifikan t lebih kecil dari 5 % ($0,000 < 0,05$) yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja Guru SMAN 1 Manggelewa Kab. Dompu.

Berdasarkan Tabel di atas nilai signifikan sebesar 0,000 maka secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja Guru SMAN 1 Manggelewa Kab. Dompu.

Simpulan

Dalam hal ini menyimpulkan hasil analisis sebagai berikut:

- a. Budaya organisasi dengan indikator inovasi, perhatian, orientasi tim, agresif berdampak penting terhadap kepuasan kerja guru SMAN 1 Manggelewa Kab. Dompu.
- b. Lingkungan kerja dengan indikator suhu udara, hubungan karyawan, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja berdampak penting terhadap kepuasan kerja guru SMAN 1 Manggelewa Kab. Dompu.
- c. Kecerdasan emosional dengan indikator kesadaran diri, pengetahuan diri, motivasi diri, empati, keterampilan sosial berdampak penting terhadap kepuasan kerja guru SMAN 1 Manggelewa Kab. Dompu.

Saran

1. Sebaiknya pimpinan SMAN 1 Manggelewa Kab. Dompu agar lebih meningkatkan lagi kondisi kerja agar para guru puas dalam bekerja. Dengan pernyataan terendah kepuasan kerja guru merasa nyaman dengan kondisi kerja saat ini.
2. Disarankan kepada pimpinan SMAN 1 Manggelewa Kab. Dompu perlu meningkatkan lagi untuk mendorong guru agar menjadi lebih baik lagi karena diapresiasi sangat setuju oleh SMAN 1 Manggelewa. Dengan pernyataan terendah budaya organisasi yaitu : guru didorong untuk menjadi lebih baik.
3. Pimpinan SMAN 1 Manggelewa Kab. Dompu perlu meningkatkan lagi sirkulasi udara ditempat mengajar agar semua guru merasa nyaman dan bekerja. Dengan pernyataan terendah lingkungan kerja yaitu : sirkulasi udara ditempat mengajar berjalan baik.
4. Kepada semua guru SMAN 1 Manggelewa Kab. Dompu harus mampu mengatasi emosinya masing-masing maupun dalam keadaan tertekan. Dengan pernyataan terendah kecerdasan emosional yaitu : dalam keadaan tertekan saya mampu mengatasi emosi
5. Bagi peneliti selanjutnya berminat untuk melanjutkan penelitian ini dengan variabel yang sama yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kecerdasan emosional diharapkan untuk menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja guru sehingga dapat mendukung penelitian

Daftar Pustaka

- Agustian, Ary Ginanjar. 2003. *ESQ Power: Sebuah Inner Journey Melalui Al Ihsan*. Jakarta: Penerbit Arga.
- Anjani Puji Lestari, (2014) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Telkom Foundation (TF)”.
- Arifin, Noor. 2012. Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jakarta. *Jurnal Economia*, Vol. 8, No.
- Feby Gipantius Zama, (2017). “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Reksa *Finance* Cabang Lampung”. Bandar Lampung.
- I Ketut R. Sudiarditha, Agung AWS Waspodo, Nesia Ayu Triani. (2016) “Pengaruh Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia”.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Alih Bahasa: Drs. Benyamin Molan. Penerbit PT Indeks.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Kedua belas. Buku 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: *Center for Academic Publishing Service*.

Sumarni *) adalah Alumnus Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

Hadi Sunaryo)** Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

M. Khoirul ABS*)** Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA